Metro Security Service Sdn Bhd lwn Maridas a/l Joseph

MAHKAMAH TINGGI (ALOR SETAR) — RAYUAN BURUH NO 16–7–6 TAHUN 2017
HASHIM HAMZAH H
24 APRIL 2018

Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Penamatan perkerjaan — Pekerja dipecat dan memulakan tindakan di Mahkamah Buruh — Mahkamah Buruh memerintahkan majikan membayar pekerja — Sama ada pekerja berhak menuntut/mendapat faedah penamatan, gaji kerja cuti am dan gaji cuti lebih masa — Sama ada Mahkamah Buruh terkhilaf — Akta Kerja 1955 s 60D — Akta Hari Kelepasan Am 1951 s 8

Responden bekerja sebagai pengawal keselamatan di kilang perayu pada tahun 2013 dan gaji terakhirnya ialah RM1,000. Pada tahun 2016, responden menulis surat kepada perayu untuk memohon cuti selama sepuluh hari untuk menjalani pembedahan mata. Perayu mengeluarkan surat penamatan responden atas alasan dia telah mencapai had umur. Tidak berpuas hati, responden memulakan satu tuntutan di Mahkamah Buruh terhadap perayu. Selepas perbicaraan penuh, Mahkamah Buruh memerintahkan perayu membayar responden RM39,061.66. Faedah yang diperintahkan adalah pada kadar 8% terhadap jumlah tersebut. Oleh itu, rayuan ini. Isu-isu yang dibangkitkan oleh perayu adalah sama ada responden berhak menuntut/mendapat: (a) faedah penamatan sebanyak RM1,563.40; (b) gaji kerja cuti am sebanyak RM1,618.16; dan (c) gaji kerja lebih masa pada hari biasa, cuti rehat dan cuti am sebanyak RM39,061.66.

Diputuskan, menolak rayuan dengan kos sebanyak RM2,000 tertakluk kepada alokatur:

(1) Mahkamah Buruh telah, dengan betulnya, merujuk Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980 ('PU(A) 338/83') untuk menentukan sama ada penamatan kerja responden terjumlah pada satu penamatan kerja yang ditakrifkan bawah peraturan 4 bagi membolehkan responden menuntut faedah terhadap penamatan kerja tersebut. Bagi kuantum pula, pengiraan jumlah faedah penamatan kerja disetujui kerana mengambil kira perkhidmatan responden selama tiga tahun dua bulan (lihat perenggan 11 & 19).

(2) Perayu menyatakan bahawa jumlah tuntutan seharusnya dikurangkan kepada RM1,110.33. Mahkamah Buruh telah merujuk s 60D Akta Kerja

1955 dan s 8 Akta Hari Kelepasan Am 1951. Tiada salah arah dalam dapatan tentang gaji kerja cuti am sebanyak RM1,618.16 (lihat perenggan 21–23).

(3) Responden bekerja syif selama 12 jam sehari iaitu empat jam melebihi tempoh yang dibenarkan di bawah s 60A Akta Kerja 1955. Tiada sebab ntuk mengganggu dapatan Mahkamah Buruh bawah pekerja responden bukan pekerjaan yang melibatkan 'long hours of inactive or stand-by employment' (lihat perenggan 29).

[English summary

The respondents were employed as a security guard at the appellant's factory in 2013 and his last paycheck was RM1,000. In 2016, the respondent wrote a letter to the appellant to apply for a ten day leave to undergo an eye surgery. The appellant issued a letter of termination to the respondent on the grounds that he had reached the age limit. Dissatisfied, the respondent initiated a claim at the Industrial Court against the appellant. After a full trial, the Industrial Court ordered the appellant to pay the respondent RM39,061.66. The interest ordered was at 8% of the said amount. Hence, this appeal. The issues raised by the appellant were whether the respondent was entitled to claim/obtain: (a) the termination benefit of RM1,563.40; (b) salary for working on a public holiday in the amount of RM1,618.16; and (c) overtime work on weekdays, rest days and public holidays of RM39,061.66.

Held, dismissing the appeal with RM2,000 costs subject to allocator:

(1) The Industrial Court had, correctly, referred to the Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980 ('PU(A) 338/83') to determine whether the termination of the respondent's work amounted to a termination employment which could be defined under r 4 to enable the respondent to claim benefits to the termination of such work. As for the quantum, the calculation of the amount of termination benefits was upheld, taking into account the services of the respondent for three years and two months (see paras 11 & 19).

(2) The appellant stated that the amount of the claim should be reduced to RM1,110.33. The Industrial Court referred to s 60D of the Employment Act 1955 and s 8 of the Public Holidays Act 1951. There was no misdirection on the findings of a public holiday pay of RM1,618.16 (see paras 21–23).

(3) The respondent worked shifts for 12 hours a day which was four hours beyond the allowable period under s 60A of the Employment Act 1955. There was no reason to disturb the findings of the Industrial Court that the respondent's employment was not an employment involving 'long hours of inactive or stand-by employment' (see para 29).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai penamatan perkerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (5th Ed, 2017 Reissue) paras 1523–1609.

Kes-kes yang dirujuk

Eng Giap Public Motor Bus Co Ltd v Gan Eng Keng & 36 Ors [1975] 1 MLJ 106, MP (dibeza)
Ram Singh v Bright Steel Sdn Bhd [1988] 3 MLJ 33, MA (dibeza)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Agensi Persendirian 1971 ss 3(2), 18(h)
Akta Hari Kelepasan 1951 s 8
Akta Kerja 1955 ss 7, 60A(1), (1)(b), (3), (8), 60D
Akta Tafsiran 1948 dan 1967 s 86
Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980 (Revised 1983) peraturan 4, 4(1), (1)(a), 6(1)(b)

Cheah Woon Leng (Eric bersamanya) (Hong, Cheah & Co) bagi pihak perayu.
Balabedha Ramaloo (Balabedha & Co) bagi pihak responden.

Hashim Hamzah H:

PENGENALAN

[1] Responden dalam rayuan ini telah membuat tuntutan di Pejabat Tenaga Kerja Kulim pada 21 September 2016 terhadap perayu.

[2] Dalam kenyataan tuntutannya, responden mendakwa bahawa responden telah bekerja dengan perayu mulai 24 Mei 2013 sebagai pengawal keselamatan di kilang MACC di Kulim, Kedah. Responden menyatakan tiada sebarang perjanjian bertulis berkenaan dengan perlantikan responden ini namun responden telah dibayar gaji oleh perayu secara tunai setiap bulan. Terdapat penyata gaji sebagai bukti pembayaran.

[3] Semasa mula bekerja, responden dibayar sebanyak RM900 sebulan dan gaji ini dinaikkan kepada RM950 sebulan mulai September 2013 dan dinaikkan pula kepada RM1,000 sebulan bermula Februari 2015 sehingga hari akhir responden bekerja dengan perayu.

[4] Responden ditugaskan bersama tiga orang pengawal keselamatan yang lain mengikut syif. Terdapat dua syif dalam sehari iaitu syif pagi (7 pagi sehingga 7 petang) dan syif malam (7 petang sehingga 7 pagi). Dua orang pengawal keselamatan akan bertugas pada setiap syif. Responden menyatakan bahawa responden bekerja pada setiap hari.

[5] Pada 6 Julai 2016, responden telah menulis surat kepada perayu untuk memohon cuti selama sepuluh hari bagi tujuan menjalani pembedahan mata di Hospital Besar Kulim.

[6] Melalui surat bertarikh 5 Ogos 2016, responden telah menerima surat penamatan daripada perayu atas alasan responden telah mencapai had umur dan penamatan bermula pada 26 Julai 2016.

[7] Responden yang tidak berpuas hati terhadap penamatan tersebut telah memfailkan tuntutan di Pejabat Tenaga Kerja Kulim terhadap perayu bagi sejumlah RM49,842.30 seperti mana berikut:

(a) gaji ganti notis (enam minggu) sebanyak RM1,615.40;

(b) faedah penamatan (empat tahun) sebanyak RM1,972.60;

(c) gaji cuti sakit (sepuluh hari) sebanyak RM384.60;

(d) gaji kerja cuti am (2013–2016) sebanyak RM4,183.20;

(e) gaji kerja hari rehat mingguan (2013–2016) sebanyak RM5,817.20;

(f) gaji kerja lebih masa pada cuti am (2013–2016) sebanyak RM3,418.20;

(g) gaji kerja lebih masa pada hari biasa (2013–2016) sebanyak RM26,633.90; dan

(h) gaji kerja lebih masa pada hari cuti rehat mingguan (2013–2016) sebanyak RM5,817.20.

[8] Kes telah pun dibicarakan di Mahkamah Buruh Kulim, Kedah. Setelah perbicaraan penuh, Mahkamah Buruh telah memerintahkan perayu untuk membayar kepada responden sejumlah RM39,061.66 seperti mana berikut:

(a) gaji ganti notis (enam minggu) sebanyak RM1,615.40;

(b) faedah penamatan (tiga tahun dua bulan) sebanyak RM1,563.40;

(c) gaji cuti sakit (sepuluh hari) sebanyak RM384.60;

(d) gaji kerja cuti am (2013–2016) sebanyak RM1,618.16;

(e) gaji kerja hari rehat mingguan (2013–2016) sebanyak RM5,817.20;

(f) gaji kerja lebih masa pada cuti am (2013–2016) sebanyak RM1,603.80;

(g) gaji kerja lebih masa pada hari biasa (2013–2016) sebanyak RM23,471; dan

(h) gaji kerja lebih masa pada hari cuti rehat mingguan (2013–2016) sebanyak RM 2,988.10.

[9] Faedah telah diperintahkan oleh Mahkamah Buruh atas kadar 8% setahun terhadap jumlah RM39,061.66 bermula hari ketiga puluh satu dari tarikh perintah sehingga penyelesaian penuh. Setakat 28 Jun 2017, perayu telah membayar kepada Responden melalui Pejabat Tenaga Kerja Kulim, sejumlah RM7,817.20 untuk item (a), (c) dan (e) di atas.

[10] Melalui notis rayuan bertarikh 25 Mei 2017, perayu telah memfailkan rayuan ke mahkamah ini terhadap keputusan Mahkamah Buruh tersebut bagi item-item yang lain, selain daripada item (a), (c) dan (e) di atas.

SAMA ADA RESPONDEN BERHAK UNTUK MENUNTUT/MENDAPAT FAEDAH PENAMATAN (TIGA TAHUN DUA BULAN) SEBANYAK RM1,563.40

[11] Berkenaan dengan isu ini, saya mendapati bahawa Mahkamah Buruh telah dengan betulnya merujuk kepada Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980 (Revised 1983) ('PU(A) 338/83') untuk menentukan sama ada penamatan kerja responden terjumlah kepada suatu penamatan kerja yang ditakrifkan di bawah peraturan 4 PU(A) 338/83 bagi membolehkan responden menuntut faedah terhadap penamatan kerja tersebut.

[12] Peraturan 4(1) PU(A) 338/83 menyatakan seperti berikut:

> Subject to paragraphs (2), (3) and (4), an employee shall be entitled to termination benefits payment where his contract of service is *terminated for any reason whatsoever otherwise than* —
>
> (a) *by the employer, upon the employee attaining the age of retirement if the contract of service contains a stipulation in that behalf*; or
>
> (b) by the employer, on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfillment of the express or implied conditions of his service, after due inquiry; or
>
> (c) voluntarily by the employee, other than under section 13(2) or for the reasons specified in section 14(3) of the Act.

[13] Pihak-pihak dalam rayuan ini bersetuju bahawa alasan penamatan kerja responden terkandung di dalam surat penamatan kerja oleh perayu bertarikh 5 Ogos 2016 (eksh D1). Dalam surat tersebut, alasan penamatan kerja responden adalah responden telah mencapai had umur. Responden berumur 72 tahun ketika ditamatkan kerjanya.

[14] Perayu berhujah bahawa penamatan kerja responden berdasarkan faktor responden telah mencapai had umur adalah sah dan mengikut landasan undang-undang berdasarkan kepada Pekeliling Agensi Persendirian Bilangan 4

Tahun 2010 yang telah dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri ('eksh D2') yang memperuntukkan bahawa 'pengawal keselamatan berumur lebih 65 tahun tidak dibenarkan'.

[15] Jika diteliti pada eksh D2, pekeliling tersebut dinyatakan telah di buat selari dengan peruntukan ss 3(2) dan 18(h) Akta Agensi Persendirian 1971 ('AAP 1971').

[16] Namun begitu, eksh D2 tersebut bukanlah suatu kaedah yang telah di buat di bawah s 18(h) AAP 1971 kerana ianya tidak *digazetkan* mengikut definisi 'subsidiary legislation' dan s 86 Akta Tafsiran 1948 dan 1967. Maka eksh D2 ini tiada kuat kuasa undang-undang.

[17] Seksyen 3(2) AAP 1971 pula memberikan kuasa kepada Menteri untuk menetapkan syarat-syarat pemberian lesen kepada pengusaha agensi persendirian. Perkara ini adalah di antara Menteri dan pengusaha agensi persendirian dan tidak langsung mengikat responden.

[18] Maka, saya berpendapat bahawa responden berhak untuk menuntut dan mendapat faedah penamatan kerja dan peruntukan di bawah peraturan 4(1)(a) PU(A) 338/83 adalah tidak terpakai.

[19] Untuk quantum pula, saya bersetuju dengan dapatan Mahkamah Buruh berkenaan dengan cara pengiraan jumlah faedah penamatan kerja yang selari dengan peruntukan peraturan 6(1)(b) PU(A) 338/83 dengan mengambil kira jumlah perkhidmatan responden selama tiga tahun dua bulan.

[20] Berdasarkan kepada alasan-alasan yang dinyatakan di atas, saya tidak dapat bersetuju dengan hujahan perayu berkenaan isu ini.

SAMA ADA RESPONDEN BERHAK UNTUK MENUNTUT/MENDAPAT GAJI KERJA CUTI AM (2013–2016) SEBANYAK RM1,618.16.

[21] Berkenaan dengan isu ini, perayu merujuk kepada eksh D7 dan D8 dan menyatakan bahawa jumlah tuntutan seharusnya dikurangkan kepada RM1,110.33.

[22] Namun begitu, saya bersetuju dengan Mahkamah Buruh yang telah merujuk kepada s 60D Akta Kerja 1955 dan s 8 Akta Hari Kelepasan 1951.

[23] Saya juga mendapati tiada salah arah dalam dapatan Mahkamah Buruh tersebut.

SAMA ADA RESPONDEN BERHAK UNTUK MENUNTUT/MENDAPAT GAJI KERJA LEBIH MASA PADA HARI BIASA, CUTI REHAT DAN CUTI AM (2013–2016) SEBANYAK RM39,061.66.

[24] Berkenaan dengan isu ini, perayu tidak berpuas hati dengan dapatan Mahkamah Buruh bahawa responden berhak untuk menuntut gaji kerja lebih masa sedangkan bidang tugas responden melibatkan 'long hours of inactive or stand-by employment' seperti yang diperuntukkan di bawah s 60A(8) Akta Kerja 1955.

[25] Section 60A(1) Akta Kerja 1955 memperuntukkan seperti berikut:

(1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work —

(a) more than five consecutive hours without a period of leisure of not less than thirty minutes duration;

(b) more than eight hours in one day;

(c) in excess of a spread over period of ten hours in one day;

(d) more than forty-eight hours in one week:

Provided that —

(i) for the purpose of paragraph (1)(a), any break of less than thirty minutes in the five consecutive hours shall not break the continuity of that five consecutive hours;

(ii) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously and which requires his continual attendance may be required to work for eight consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than forty-five minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal; and

(iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than nine hours in one day or fortyeight hours in one week.

[26] Section 60A(3) Akta Kerja 1955 memperuntukkan seperti berikut:

(a) For any overtime work carried out in excess of the normal hours of work, the employee shall be paid at a rate not less than one and half times his hourly rate of pay irrespective of the basis on which his rate of pay is fixed.

In this section 'overtime' means the number of hours of work carried out in excess of the normal hours of work per day:

Provided that if any work is carried out after the spread over period of ten hours, the whole period beginning from the time that the said spread over period ends up to the time that the employee ceases work for the day shall be deemed to be overtime.

(b) For the purposes of this section, section 60, paragraph 60D(3)(a) and section 60I, 'normal hours of work' means the number of hours of work as agreed between an employer and an employee in the contract of service to be the usual hours of work per day and such hours of work shall not exceed the limits of hours prescribed in subsection (1).

[27] Seksyen 60A(8) Akta Kerja 1955 pula memperuntukkan seperti berikut:

This section shall not apply to employees engaged in work which by its nature involves long hours of inactive or stand-by employment.

[28] Sebagai tambahan, perayu telah pun merujuk kepada kes *Eng Giap Public Motor Bus Co Ltd v Gan Eng Keng & 36 Ors* [1975] 1 MLJ 106 yang telah diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dan kes *Ram Singh v Bright Steel Sdn Bhd* [1988] 3 MLJ 33 yang telah diputuskan oleh Mahkamah Agung.

[29] Setelah meneliti alasan penghakiman Mahkamah Buruh, saya mendapati kesemua keperluan undang-undang ini telah pun diteliti dan dikupas secara berhati-hati. Daripada keterangan jelas menunjukkan bahawa responden bekerja untuk syif selama 12 jam sehari, iaitu empat jam melebihi tempoh yang dibenarkan di bawah s 60A(1)(b) Akta Kerja 1955. Tiada sebab untuk saya mengganggu dapatan Mahkamah Buruh bahawa pekerjaan responden bukanlah suatu pekerjaan yang melibatkan 'long hours of inactive or stand-by employment' di mana Mahkamah Buruh telah pun mengambil kira keterangan SD1 berkenaan dengan skop tugas responden.

[30] Saya juga bersetuju dengan hujahan responden bahawa fakta di dalam kes *Ram Singh* dapat dibezakan dengan fakta di dalam kes ini kerana Mahkamah Buruh dalam kes tersebut telah membuat keputusan berdasarkan kepada keterangan dokumentari dengar-cakap (*hearsay*) tanpa pembuat dokumen tersebut dipanggil untuk memberikan keterangan.

[31] Kes *Eng Giap Public Motor Bus Co Ltd* dapat dibezakan dengan kes ini kerana dalam kes tersebut, isu utama yang diputuskan adalah sama ada waktu rehat pekerja harus dikira sebagai 'long hours of inactive employment'. Mahkamah Persekutuan berpendapat sedemikian dan menolak waktu rehat daripada waktu kerja lebih masa pekerja-pekerja tersebut.

[32] Selain daripada itu, perayu telah merujuk kepada eksh D6 iaitu pada

perenggan 2.2 dan 2.3 dan menyatakan bahawa responden tidak berhak untuk menuntut gaji kerja lebih masa kerana gaji yang diberikan adalah untuk 12 jam bekerja sehari.

[33] Namun begitu, saya bersetuju dengan Mahkamah Buruh yang telah menjawab isu ini dengan merujuk kepada s 7 Akta Kerja 1955 di mana telah diperuntukkan dengan jelas seperti berikut:

> Subject to section 7A, any term or condition of a contract of service or of an agreement, whether such contract or agreement was entered into before or after the coming into force of this Act, which provides a term or condition of service which is less favourable to an employee than a term or condition of service prescribed by this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be void and of no effect to that extent and the more favourable provisions of this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be substituted therefore.

[34] Akhir sekali, saya telah meneliti pengiraan Mahkamah Buruh untuk tuntutan ini dan mendapati tiada sebarang salah arah dilakukan dan jumlah yang diberikan adalah munasabah dan menurut peruntukan undang-undang.

[35] Maka, saya berpendapat tiada sebarang sebab untuk mengganggu dapatan Mahkamah Buruh tersebut.

KESIMPULAN

[36] Kesimpulannya, berdasarkan kepada kesemua alasan yang dinyatakan di atas, rayuan perayu ditolak dengan kos sebanyak RM2,000 tertakluk kepada alokatur.

Rayuan ditolak dengan kos sebanyak RM2,000 tertakluk kepada alokatur.

Dilaporkan oleh Afiq Mohamad Noor